

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang (Supomo dan Nurhayati, 2018).

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017).

Kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan dalam memberikan semua yang diperlukan untuk dapat menumbuhkan kinerja dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Hasil penelitian dari Tirtayasa (2019), Andi, dkk. (2020), Bahagia, dkk. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian dari Maharani, dkk. (2022), Shihab, dkk. (2022), Arifah (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Fitri, dkk. (2022), Permatasari dan Novitasari (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Suwanto (2020:161), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan

baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Hasil penelitian dari Prayogi dan Nursidin (2018), Susanto (2019), Arisanti, dkk. (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Nazli, dkk. (2022), Handoko (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil pada Alfamart. Merk minimarket yang satu ini diyakini sudah sangat populer di telinga masyarakat kita. Merk Alfamart merupakan milik PT. Sumber Alfaria Trijaya yang merupakan kelompok perusahaan PT. H. M. Sampoerna yang bergerak di bidang *retail minimarket*. Hasil survey Majalah Info *Franchise* Indonesia menempatkan merk Alfamart sebagai merk yang paling populer di kalangan peminat bisnis *franchise retail minimarket*. Kepopuleran merk ini bisa jadi karena faktor gerainya yang mudah ditemui dan keramahan pelayanannya.

Menurut *review* konsumen pada Alfamart Cabang Peguyangan secara langsung masih terdapat kekurangan seperti pada kepemimpinan, kepemimpinan di Alfamart Cabang Peguyangan masih kurang baik, terjadinya kegagalan berkomunikasi antar rekan kerja, serta ada nya sikap tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka sendiri. Sedangkan pada disiplin kerja, seringkali terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan seperti datang terlambat, pulang kerja tidak sesuai dengan waktunya. Untuk motivasi kerja yang diterapkan tidak sesuai dengan

lingkungan kerja yang ada sehingga karyawan merasa tidak nyaman yang mengakibatkan tidak memiliki motivasi untuk bekerja dalam perusahaan tersebut. Dari ketiga hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut uraian pada Tabel 1.1 data absensi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)**  
**Cabang Peguyangan Tahun 2021**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan (Orang)</b> | <b>Jumlah Absensi (Orang)</b> | <b>Persentase Absensi (%)</b> | <b>Persentase Kehadiran (%)</b> |
|--------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Januari      | 30                             | 1                             | 3,33%                         | 96,67%                          |
| Februari     | 30                             | 1                             | 3,33%                         | 96,67%                          |
| Maret        | 30                             | 2                             | 6,66%                         | 93,34%                          |
| April        | 30                             | 2                             | 6,66%                         | 93,34%                          |
| Mei          | 30                             | 2                             | 6,66%                         | 93,34%                          |
| Juni         | 30                             | 2                             | 6,66%                         | 93,34%                          |
| Juli         | 30                             | 4                             | 13,33%                        | 86,67%                          |
| Agustus      | 30                             | 3                             | 10%                           | 90%                             |
| September    | 30                             | 3                             | 10%                           | 90%                             |
| Oktober      | 30                             | 6                             | 20%                           | 80%                             |
| November     | 30                             | 5                             | 16,66%                        | 83,34%                          |
| Desember     | 30                             | 9                             | 30%                           | 70%                             |

Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan (2021)

Tabel 1.1 data absensi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan mengalami kenaikan persentase absensi dimana pada bulan Januari dan Februari sejumlah 3,33% dari target, pada bulan Maret hingga Juni sejumlah 6,66% dari target, pada bulan Juli sejumlah 13,33% dari target, pada bulan Agustus dan September sejumlah 10% dari target, pada bulan Oktober sejumlah 20%, pada bulan November sejumlah 16,66%, dan pada bulan Desember mengalami kenaikan yang sangat drastis sejumlah 30% dari target absensi karena terdapat permasalahan pada

kepemimpinan yang masih kurang baik yaitu terjadinya kegagalan berkomunikasi antar rekan kerja, disiplin kerja seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan seperti datang terlambat, pulang kerja tidak sesuai dengan waktunya, serta motivasi kerja yang diterapkan tidak sesuai dengan lingkungan kerja yang ada sehingga kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan menurun. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tentunya harus mengutamakan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dimana faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.

Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan?

- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.

Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan?

- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.

Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan adalah:

#### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terkait manajemen pemasaran dan memahami ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.

#### 2) Manfaat Praktis

##### a. Bagi Penulis

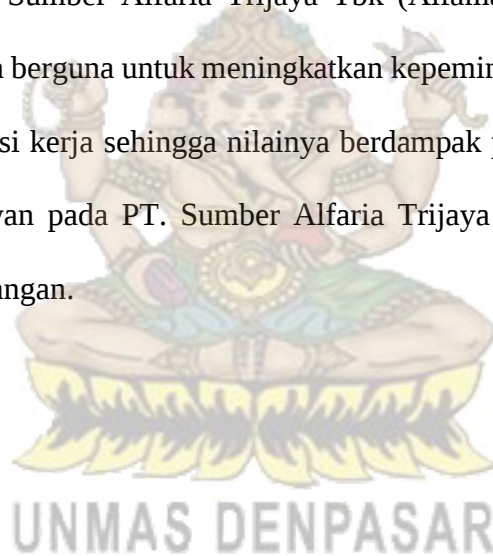
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif atas memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa mendatang.

c. Bagi Perusahaan dan Konsumen

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan yang ada di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan dimana berguna untuk meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga nilainya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Cabang Peguyangan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2019). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11).

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2019), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

### 2.1.2 Kepemimpinan

#### 1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu (Wibowo, 2015:279). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2016: 410).

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Dimana seorang pemimpin mampu memengaruhi perilaku bawahannya secara positif, membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan serangkaian tujuan dari perusahaan.

#### 2) Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono dan Kartini (2014:189), kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

##### 1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

## 2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

## 3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

## 4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

## 5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpin.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

## **2) Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Simamora dalam Sari (2013:746), disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

### **1. Kepatuhan pada peraturan**

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

### **2. Efektif dalam bekerja**

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang

tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.

### 3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

### 4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

### 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

## 2.1.4 Motivasi Kerja

### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2011:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2012:11),

menjelaskan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi menurut Mulyadi (2015:87) adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan minat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang timbul karena dengan adanya dorongan yang bersifat positif dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain terhadap apa yang dilakukan individu dalam mencapai target tertentu.

## **2) Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Syahyuti (2010), motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

### **1. Dorongan mencapai tujuan**

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

### **2. Semangat kerja**

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

### 3. Inisiatif

Merupakan kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

### 4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

### 5. Rasa tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## 2.1.5 Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan juga etika (Afandi, 2018:83). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:176).

Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dan tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Sutrisno 2016:151). Dari beberapa pengertian kinerja

oleh para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja.

## **2) Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2015:78), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

### **1. Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### **2. Kualitas**

Ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

### **3. Kemampuan**

Cara yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.

### **4. Kemampuan bekerja sama**

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

### **5. Kehadiran**

Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Tirtayasa (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai  $F_{hitung}$  11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Andi, dkk. (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megaprima di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megaprima di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 95 responden. Teknik

analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kepemimpinan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,41 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,83 dengan kriteria baik. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,678 + 0,899X$ , dan nilai korelasi 0,787 atau kuat dengan determinasi 61,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

- 3) Bahagia, dkk. (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Pegadaian (Persero), Kanwil I Medan, karena kurang dari 100 orang maka seluruh populasi ini digunakan menjadi sampel penelitian sebanyak 70 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Kontribusi yang diberikan

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

- 4) Marjaya dan Pasaribu (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 5) Maharani, dkk. (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode regresi linear berganda melalui kuesioner dalam skala likert. Sampel penelitian ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu 60 orang yang merupakan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya secara simultan diperoleh hasil keseluruhan variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yaitu disarankan kepada kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang harus lebih memperhatikan tingkat kemampuan pegawainya demi meningkatkan kinerjanya.

- 6) Shihab, dkk. (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang sebanyak 914 karyawan. Sampel penelitian adalah 120 karyawan yang ditentukan berdasarkan rumus rambut dengan teknik probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan: Statistika Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t). Hasil: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 2,610 dan nilai probabilitas  $0,000 < = 0,05$ , 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-nilai statistik sebesar 12.477 dan nilai probabilitas  $0,000 < = 0,05$ , 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistik sebesar 14.722 dan nilai probabilitas  $0,000 < = 0,05$ . Hasil tersebut dapat diperoleh dari persamaan regresi berikut:  $Y = 1,607 + 0,166 + X1 + 0,282 X2 + 0,505 X3$ .
- 7) Arifah (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Purworejo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data dan dengan teknik sampling jenuh dimana jumlah sampel sebanyak 60 orang pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo, serta melalui uji koefisien determinasi dibuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo sebesar 68,8%, sedangkan sebesar 31,2% berasal dari variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

- 8) Fitri, dkk. (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat tahun 2019. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert dan teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak sebanyak 79 pegawai.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis linear berganda yang terdiri dari uji parsial (t), uji simultan (f) dan koefisien determinan (*R-Square*). Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi SPSS dari uji t diperoleh variabel etos kerja  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,243 > 1,665$  artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, dengan nilai signifikan ( $sig=0,000<0,05$ ), disiplin kerja  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-0,382 < 1,665$  dan nilai signifikan ( $sig=0,704>0,05$ ) artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung 24,029 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ), hal ini berarti secara bersama-sama variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,387 atau 38,7% artinya presentase sumbang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 61,3%.

- 9) Permatasari dan Novitasari (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ahas Manteb Motor Tahun 2020”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AHASS Manteb Motor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis data yang digunakan regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan AHASS Manteb Motor. Variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan AHASS Manteb Motor, dan pada variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AHASS Manteb Motor.

- 10) Prayogi dan Nursidin (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif dimana penelitian yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 orang responden. Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,021 > 2,00$ ). Secara statistik Pelatihan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan atau hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,717 > 2,00$ ). Secara statistik Motivasi dipengaruhi Kinerja Karyawan, atau hipotesis diterima. Uji F dalam penelitian ini terlihat bahwa  $F_{hitung}$  ( $8,209$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,16$ ), dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ , maksudnya Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Uji determinasi (*R-Square*) dari penelitian ini sebesar 0,224 atau sebesar 22,40% menandakan bahwa variabel dari Kinerja Karyawan ditentukan dari variabel Pelatihan dan Motivasi, sedangkan sebesar 77,60% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak ada termasuk dalam penelitian ini antara lain kompensasi, lembur kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

- 11) Susanto (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software *Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows*. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala *likert* sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 12) Arisanti, dkk. (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 32 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 3,838 + 1,451X_1 + 0,063X_2 + e$  dapat dinyatakan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

- 13) Nazli, dkk. (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai keislaman, pengupahan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Medan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan sebanyak 77 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dan metode asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS Versi 22 dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji statistik yang meliputi uji t, uji f, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil *output SPSS* versi 22 menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  (upah) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) karena nilai  $t_{hitung}$  13,843 >  $t_{tabel}$  1,66543 dan signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,796. Sedangkan variabel  $X_1$  (Nilai Islam),  $X_3$  (Pengembangan Karir), dan  $X_4$  (Motivasi)  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , sehingga ketiga variabel tersebut berpengaruh negatif terhadap variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan). Kesimpulannya, semakin tinggi upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

- 14) Handoko (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kota Malang”. Kementrian Agama Kota Malang mempunyai peran penting dalam masyarakat secara khusus meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengalaman dan pelayanan hidup beragama, meningkatkan penghayatan moral dan etika keagamaan, meningkatkan kualitas pendidikan umat beragama, meningkatkan kualitas penyelenggara haji, dan memberdayakan umat beragama. Hasil kinerja Kementrian Agama Kota Malang yang baik dapat bermanfaat bagi masyarakat yang membutuhkan. Untuk itu dibutuhkan pegawai yang bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Jenis penelitian ini adalah kausal atau sebab-akibat. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kementrian Agama Kota Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 60 responden. Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kota Malang.

